SCHWYZER GEWERBE

02
2024

Verbandsorgan des KSGV.CH

Rekordbeteiligung beim Lehrstellenmarkt | KI in KMUs: Zwischen Bedrohung und Chance

Höfa 2024: Jetzt geht's los | Demografie und Fachkräftemangel | An der Axenstrasse geht 2024 die Post ab

Sollen wir künstliche Intelligenz regulieren? | Umfrage: Teilzeitarbeitsmodelle – Chance oder Hürde?

Partner

Schwyzer Kantonalbank

AZB
8853 Lachen SZ
PP/Journal
Post CH AG

Retouren an:
Gutenberg Druck AG
Sagenriet 7, 8853 Lachen SZ

SUZUKI FAHREN, TREIBSTOFF SPAREN: New Suzuki S-CROSS Compact+ Hybrid 4x4, 6-Gang manuell, Fr. 30 990.–, Treibstoff-Normverbrauch: 6.1 l/100 km, Energieeffizienz-Kategorie: C, CO_2-Emissionen: 137 g/km; **Hauptbild:** New Suzuki S-CROSS Top Hybrid 4x4, Automat, Fr. 38 490.–, Treibstoff-Normverbrauch: 6.1 l/100 km, Energieeffizienz-Kategorie: C, CO_2-Emissionen: 137 g/km.

Emil Frey

Emil Frey Altendorf

Leasingkonditionen: 36 Monate Laufzeit, 10 000 km pro Jahr, effektiver Jahreszins 3.97 %, Vollkaskoversicherung obligatorisch, Sonderzahlung: 30 % vom Nettokaufpreis. Die Laufzeit und Kilometerleistung sind variabel und können Ihren persönlichen Bedürfnissen angepasst werden. Ihr Suzuki Fachhändler unterbreitet Ihnen gerne ein individuell auf Sie zugeschnittenes Leasingangebot für den Suzuki Ihrer Wahl. Alle Preise verstehen sich inkl. MWST. Diese Konditionen sind gültig für alle Leasingverträge und die Fahrzeug-Immatrikulation vom 1.1.2024 bis auf Widerruf. Eine Leasingvergabe ist verboten, falls sie zur Überschuldung der Konsumentin oder des Konsumenten führt.

SUZUKI
Die kompakte Nr. 1
www.suzuki.ch

aus dem INHALT

WIRTSCHAFT

9 **33. WIRTSCHAFTSTAGUNG**
KI in KMUs: Zwischen Bedrohung und Chance

12 **KÜNSTLICHE INTELLIGENZ**
Sollen wir künstliche Intelligenz regulieren?

28 **AXEN**
An der Axenstrasse geht 2024 die Post ab

30 **BLOG RICKENBACHER**
AI Readiness Strategie

BERUFSBILDUNG

15 **LEHRSTELLENMARKT**
Rekordbeteiligung beim Lehrstellenmarkt

22 **BILDUNGSFOND SCHWYZ**
Costa Rica: Ein wichtiger Schritt in Richtung Traumberuf

GEWERBE

18 **KMU FRAUEN SCHWYZ**
Vision auf vier Rädern

20 **UMFRAGE TEILZEITARBEITSMODELLE**
Chance oder Hürde?

25 **VORSCHAU HÖFA 2024**
Jetzt geht's los

26 **DEMOGRAFIE UND FACHKRÄFTEMANGEL**
Eine Analyse für die Schweiz und Schwyz

34 **FACHFORUM**
Personalrekrutierung in Zeiten des Fachkräftemangels

IMPRESSUM

Nr. 02-2024 | 89. Jahrgang

Herausgeber: Kantonal-Schwyzerischer Gewerbeverband – KSGV.CH, sekretariat@ksgv.ch
Redaktor: Ernst Sidler, Gribschrain 16, 6403 Küssnacht, Telefon 079 103 49 26, redaktion@ksgv.ch
Layout, Druck und Versand: Gutenberg Druck AG, Postfach, 8853 Lachen SZ
Design und Grafikkonzept: spaeni grafik+kommunikation, 8854 Siebnen

Mediadaten
Monatsmagazin an über 2400 persönlich adressierte Gewerbebetriebe im Kanton Schwyz, www.ksgv.ch

Titelbild
An der 33. Schwyzer Wirtschaftstagung «Die Mitte Schwyz» drehte sich alles um die Frage: Ist künstliche Intelligenz KI Fluch oder Segen für die KMU? Über 200 Besucherinnen und Besucher zeigten deutlich das starke Interesse an diesem hochrelevanten Thema. Nationalrat Dominik Blunschy übernahm die Tagungsleitung vom früheren Mitte-Nationalrat Alois Gmür (rechts).

Bild: Christian Schönbächler

Massgeschneiderte Flächen für Ihr Unternehmen – oder eine neue Geschäftsidee

Ob Praxis, Studio oder Büro: Bei uns finden Sie die passende Fläche, um Ihre Geschäftsidee zu verwirklichen. Dank Erstbezug profitieren Sie von besonders flexiblen Optionen für den Innenausbau.

Hertipark

www.hertipark.ch

SCHWYZER GEBEN VOLLGAS
FÜR SCHWYZER KMU

GESCHÄTZTE GEWERBLERINNEN
GESCHÄTZTE GEWERBLER

Staatliche Vorschriften müssen bürgerfreundlich und KMU-tauglich sein. Ich erlaube mir, zwei Politikern dafür zu danken. Erstens, weil sie nicht mehr aktiv sind und mir damit kein Wahlkampf vorgeworfen werden kann. Und zweitens, weil sie diesen Dank mehr als verdient haben. Ich erwähne zwei aus vielen erfolgreichen Vorstössen der beiden Volksvertreter:

Als Ständerat hat Alex Kuprecht seinen letzten Vorstoss dem Thema Digitalisierung gewidmet. Er fordert, dass alle Bürgerinnen und Bürger und vor allem alle Arbeitgebenden mit allen Sozialversicherungen elektronisch kommunizieren können. Heute verlangt ein altes Bundesgesetz immer noch die Papierform. Der Bundesrat erteilte der Motion Kuprecht eine Abfuhr! Zum Glück hatte Alex Kuprecht einmal mehr den Riecher für die Bedürfnisse des Volkes und der Wirtschaft: Das Plenum des Ständerates hiess seine Forderung mit 30 zu 11 Stimmen gut. Der Nationalrat wird ihm sicher auch folgen.

Die Ernte schon eingefahren hat Nationalrat Alois Gmür. Vor zehn Jahren hat er sich dafür eingesetzt, dass ein alter Zopf abgehauen wird. Der graue AHV-Ausweis aus dem Jahr 1948 wurde durch die Einführung der Krankenkassenkarte unnötig und auch die Anmeldepflicht neuer Angestellten durch die Arbeitgeber. Und wieder hat der Bundesrat die Motion abgelehnt! Aber auch hier: Der Gewerbler Gmür hatte die Mehrheit in beiden Räten für sich. Meldepflicht und AHV-Ausweis sind abgeschafft. Dadurch konnten geschätzte jährliche Administrativkosten von rund 2 Mio. Franken für die Ausgleichskassen und 10 Mio. Franken für die Wirtschaft eingespart werden.

Bürokratie eindampfen, das ist nicht einfach. Toll ist, wenn es Schwyzer Parlamentarier gibt, die hier mit Nachdruck politischen Dampf machen. Es geht! Dank euch, Alex Kuprecht und Alois Gmür. Ich bin sicher, auch die «neue» Schwyzer Vertretung in Bern gibt Gas.

Andreas Dummermuth
Geschäftsleiter Ausgleichskasse /
IV-Stelle Schwyz

14. Lehrstellenmarkt
mit Rekordbeteiligung

BLICKPUNKT

Der Lehrstellenmarkt in Rothenthurm brachte 46 Lehrbetriebe und mehr als 220 Schulabgänger zusammen, die im Sommer noch keine Lehrstelle haben. Die Veranstaltung bot den Besuchern die Gelegenheit, sich vor Ort über verschiedene Berufsfelder zu informieren und direkten Kontakt zu potenziellen Ausbildungsbetrieben zu knüpfen.

Bild: Berufsbildner Marco Wettach von der Garaventa AG, Goldau, erklärt einem Jugendlichen den Beruf des Konstrukteurs/-in EFZ.

GEWERBETREUHAND
Unternehmen Privatpersonen Immobilien Informatik International

Zwischen Gesellschaften und nahestehenden Personen müssen Darlehen aus steuerlicher Sicht zu Drittkonditionen gewährt werden. Durch den aktuellen Anstieg des Zinsniveaus gilt es, dieser Thematik künftig wieder mehr Beachtung zu schenken. Bei Fragen zur Erhöhung des Zinsniveaus stehen Ihnen unsere Profis gerne zur Verfügung.

Patricia Imhof
Co-Leiterin Niederlassung Küssnacht
041 854 35 81
patricia.imhof@gewerbe-treuhand.ch

Andrea Müller-Arnold
Co-Leiterin Niederlassung Küssnacht
041 854 15 18
andrea.mueller@gewerbe-treuhand.ch

Gewerbe-Treuhand AG, Bodenstrasse 23, 6403 Küssnacht am Rigi
gewerbe-treuhand.ch

KI in KMUs: Zwischen Bedrohung und Chance

An der 33. Schwyzer Wirtschaftstagung «Die Mitte Schwyz» drehte sich alles um die Frage: Ist künstliche Intelligenz KI Fluch oder Segen für die KMU? Die Tagung griff die brennenden Fragen auf: Was ist künstliche Intelligenz? Wie sollen Unternehmer reagieren? Verändert sich die Arbeitsweise ihres Unternehmens? Wie steht es mit den Chancen und Risiken?

Podiumsgespräch über die Vor- und Nachteile von künstlicher Intelligenz (von links): Prof. Dr. Mascha Kurpicz-Briki, Moderator Andreas Dummermuth, Adrian Steiner, CEO Thermoplan, und Susanne Thellung, CEO Schwyzer Kantonalbank.

Das Thema der 33. Wirtschaftstagung im Seehotel Waldstätterhof in Brunnen war die aktuell intensiv debattierte künstliche Intelligenz. Die über 200 Besucherinnen und Besucher zeigten deutlich das starke Interesse an diesem hochrelevanten Thema.

Auch die Politik steht vor Herausforderungen

Nationalrat Dominik Blunschy, Vorsitzender der Arbeitsgruppe Wirtschaftstagung der Mitte Schwyz, eröffnete die 33. Wirtschaftstagung. Ein kurzer Rückblick auf vergangene Wirtschaftstagungen zeigte, dass die Schweiz schon früh den Sprung ins Informationszeitalter gewagt hat. Bereits an der 1. Wirtschaftstagung im Jahr 1990 erörterte Karl August Zehnder von der ETH Zürich die Frage, ob die Schweizer Bevölkerung bereit sei, die Herausforderungen des Informationszeitalters anzunehmen. Heute würden Technologien wie KI unseren Alltag prägen und böten sowohl Chancen als auch Herausforderungen für Unternehmen und die Gesellschaft, so Blunschy. Die aktuelle Diskussion konzentriere sich darauf, wie Unternehmen die Effizienz durch den Einsatz von KI steigern könnten, um in einem zunehmend wettbewerbsintensiven Umfeld bestehen zu können. Gleichzeitig seien sich alle Teilnehmer bewusst, dass diese Veränderungen nicht ohne Risiken sind. Die Politik stehe vor der Herausforderung, angemessene Rahmenbedingungen zu setzen und die Cybersicherheit zu gewährleisten.

Der Mensch muss im Zentrum stehen

Das Hauptreferat bei der renommierten Tagung 2024 hielt Prof. Dr. Mascha Kurpicz-Briki. In ihrem Vortrag widmete sie sich den essenziellen Fragen, die mit dem raschen Fortschritt der Digitalisierung und den innovativen Technologien, insbesondere der künstlichen Intelligenz KI, verbunden sind. Die künstliche Intelligenz würde neue Anwendungsfelder und Möglichkeiten eröffnen, doch bleibe oft unklar, was sich hinter dem Begriff «künstliche Intelligenz» verberge. Kurpicz-Briki beleuchtete die verschiedenen Methoden des maschinellen Lernens und deren vielfältige Anwendungsmöglichkeiten für Unternehmen, angefangen bei der Generierung von Inhalten wie etwa bei «ChatGPT» bis hin zu Vorhersagen und Datenanalysen.

«Die Debatte über künstliche Intelligenz nimmt zuweilen alarmierende Züge an, wenn sie fälschlicherweise als eine Art überlegener Roboter dar-

Fortsetzung Seite 10

gestellt wird, der letztlich die Menschheit bedroht», so Kurpicz-Briki. Statt die Menschheit zu ersetzen, sollen KI-Technologien als Werkzeuge fungieren, die den Menschen in seinem täglichen Leben unterstützen. Ziel sei es, Menschen als Partner zu unterstützen, repetitive Aufgaben zu automatisieren und mehr Zeit für kreative Tätigkeiten zu schaffen. Die Idee hinter diesem Ansatz sei, dass der Mensch weiterhin eine zentrale Rolle im Entscheidungsprozess behalte. Nur er könne den Gesamtkontext verstehen, Informationen kritisch bewerten und entsprechend handeln. Künstliche Intelligenz allein sei begrenzt auf die Qualität ihrer Trainingsdaten und arbeite auf der Grundlage von Wahrscheinlichkeiten. «Die Frage, wie die digitale Transformation unser tägliches Leben beeinflusst und dabei sicherstellt, dass der Mensch im Zentrum steht, steht daher im Mittelpunkt des aktuellen Diskurses», betonte Kurpicz-Briki.

«Statt die Menschheit zu ersetzen, sollen KI-Technologien als Werkzeuge fungieren, die den Menschen in seinem täglichen Leben unterstützen.»

Prof. Dr. Mascha Kurpicz-Briki

Potenzial von KI

Die rasant voranschreitende digitale Revolution, insbesondere durch Technologien wie maschinelles Lernen, berge nicht nur Potenziale, sondern auch neue Herausforderungen. Doch worin liegt der Unterschied zwischen künstlicher Intelligenz und traditionellen Algorithmen? Der Schlüssel läge im maschinellen Lernen, einem Paradigmenwechsel, der Computern ermögliche, aus Daten zu lernen und Muster eigenständig zu erkennen. Verschiedene Kategorien von KI-Anwendungen, wie Bilderkennung, Sprachverarbeitung und autonome Systeme, würde die Vielfalt und das Potenzial dieser Technologien zeigen. Diese Anwendungen könnten nicht nur Aufgaben automatisieren und Fehler minimieren, sondern auch personalisierte Erfahrungen schaffen, medizinische Diagnosen verbessern und innovative Ideen generieren.

KI ist auch mit Risiken verbunden

Trotz der vielversprechenden Potenziale seien mit KI-Anwendungen auch Risiken verbunden. In der Debatte um künstliche Intelligenz werde oft ein entscheidender Faktor übersehen: Die Rolle der Menschen, die an den Trainingsprozessen dieser Systeme beteiligt seien. Um KI-Systeme zu lehren, würden häufig menschliche Arbeitskräfte eingesetzt, um beispielsweise Texte manuell in Kategorien einzuordnen. Obwohl dies zunächst unproblematisch erscheinen mag, berge es in bestimmten Anwendungsfällen und unter ungünstigen Arbeitsbedingungen erhebliches Diskussionspotenzial. Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt betreffe die Herkunft der Trainingsdaten. «Wer hat die Texte verfasst, aus denen KI-Systeme lernen und neue Werke schaffen?» Besondere Aufmerksamkeit gelte auch den Risiken von Sprachmodellen, die, trotz erheblicher Fortschritte, mit Stereotypen der Gesellschaft und anderen Herausforderungen behaftet seien. Darüber hinaus beinhalte die menschliche Komponente der digitalen Transformation das Problem der Diskriminierung durch KI. Die technische Bewältigung dieses Problems erweise sich als äusserst herausfordernd und sei weiterhin Gegenstand laufender Forschung. Kritische Benutzerbeteiligung und Qualitätskontrollen seien hier entscheidend, betonte Kurpicz-Briki. Die Verbreitung von Fehlinformationen und die Manipulation von Meinungen durch KI seien ebenfalls bedenkliche Entwicklungen. Um diesen Missbrauch zu bekämpfen, seien ethische Richtlinien, Transparenz und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren erforderlich.

Prof. Dr. Mascha Kurpicz-Briki präsentierte ein Beispiel der Bildgenerierung der künstlichen Intelligenz.

Aufgabe
Erstelle ein Bild, das die Zukunft der erweiterten Intelligenz und der Unternehmen aus Schwyz beschreibt.

Ergebnis
Das Bild veranschaulicht das Konzept der erweiterten Intelligenz und deren Integration in Unternehmen in Schwyz, indem es Elemente der Zusammenarbeit zwischen Mensch und KI in einer malerischen Schweizer Umgebung kombiniert.

«Augmented Intelligence» anstelle von «Artificial Intelligence»

Der Ausblick in die Zukunft der KI-Anwendungen betone den Begriff «Augmented Intelligence» (erweiterte Intelligenz) anstelle von «Artificial Intelligence» (künstlicher Intelligenz). Prof. Dr. Mascha Kurpicz-Briki unterstrich die Notwendigkeit, den Menschen in den Mittelpunkt dieser Veränderungen zu stellen. Die Zukunft dieser Revolution hänge davon ab, wie wir sie gestalten würden. Durch aktive Mitgestaltung und Berücksichtigung menschlicher Bedürfnisse könne die digitale Transformation nicht nur technologisch beeindrucken, sondern auch das Leben jedes Einzelnen bereichern.

Prof. Dr. Mascha Kurpicz-Briki unterstreicht die Notwendigkeit, den Menschen in den Mittelpunkt dieser Veränderungen zu stellen.

«Ich träume von einem Kundengespräch ohne störende Bildschirme.»

Im anschliessenden Podiumsgespräch unter der Moderation von Andreas Dummermuth tauschten sich Prof. Dr. Mascha Kurpicz-Briki, Fachhochschule Biel, Susanne Thellung, CEO der Kantonalbank Schwyz und Adrian Steiner, CEO der Firma Thermoplan Weggis, mit Fokus über die Rolle der künstlichen Intelligenz aus. Adrian Steiner betonte die Notwendigkeit, die Vorteile der KI zu nutzen, um das Leben der Kunden zu vereinfachen. Wir sind intelligent vernetzt und haben Zugriff auf die Kundendaten von weltweit 63'000 Maschinen, sagte Steiner. Seiner Meinung nach sei es an der Zeit, KI als ernsthaftes Werkzeug einzusetzen, um effizientere Lösungen zu schaffen.

Mitte-Nationalrat Dominik Blunschy versprach, sich mit aller Kraft in Bern für die nötigen Rahmenbedingungen einzusetzen.

Auch Susanne Tellung brachte ihre Perspektive ein. Sie betonte, dass Banken enorme Mengen an Daten von Kunden verwalten. «Wir müssen Vertrauen aufbauen», erklärte Tellung. Vertrauen entstehe, wenn man in einer digitalen Welt analog bleibe. Sie unterstrich die Bedeutung von KI, um Prozesse effizienter zu gestalten und den Mitarbeitern mehr Zeit für persönliche Interaktionen mit den Kunden zu ermöglichen. «Ich träume von einem Kundengespräch, das ohne störende Bildschirme und technische Hilfsmittel zwischen Kundenberater und Bankkunden stattfinden kann.»

Prof. Dr. Mascha Kurpicz-Briki hob die Innovationskraft der Schweiz hervor und sah in der KI eine Chance für Europa, sich in der Welt neu zu positionieren.

Die Diskussion verdeutlichte die Vielfalt der Ansichten darüber, wie KI in verschiedenen Branchen genutzt werden kann, und welche Chancen und Herausforderungen damit verbunden sind. Die Teilnehmer waren sich einig, dass KI eine transformative Kraft sei, die sorgfältig genutzt werden müsse, um das volle Potenzial auszuschöpfen.

Abschliessend blickte Nationalrat Dominik Blunschy für das Gewerbe im Kanton Schwyz mit Zuversicht in die Zukunft. «Ich bin fest davon überzeugt, dass unsere Unternehmen in Schwyz den Sprung in die künstliche Intelligenz schaffen werden», verkündete er optimistisch. Dabei machte er deutlich, dass er auf politische Unterstützung setze, um dieses Ziel zu erreichen. Blunschy versprach, sich mit aller Kraft dafür einzusetzen, dass die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um den Unternehmen den Weg in die KI zu ebnen.

Sollen wir künstliche Intelligenz regulieren?

In einer Ära, in der künstliche Intelligenz (KI) zunehmend unsere Arbeitsplätze, unsere Entscheidungsfindung und sogar unser tägliches Leben beeinflusst, wird die Frage nach angemessener Regulierung immer dringlicher. Sita Mazumder, Expertin für KI an der Hochschule Luzern, beleuchtet die Argumente für und gegen eine Regulierung dieser bahnbrechenden Technologie.

Die Volkswirtschaft (2023)

Sita Mazumder ist Professorin für Business und Informatik an der Hochschule Luzern.

Frau Mazumder, was ist künstliche Intelligenz – kurz: KI?
Es existiert keine allgemeingültige Definition. Gemäss EU-Parlament handelt es sich um maschinelle «Imitation» menschlicher Fähigkeiten wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität. Der KI-Entwickler Microsoft definiert sie als Technologien, die menschliche Fähigkeiten im Sehen, Hören, Analysieren, Entscheiden und Handeln «ergänzen und stärken». Zusätzlich werden verschiedene Entwicklungsstadien von KI unterschieden: Die schwache KI kann konkrete Anwendungsprobleme lösen, beispielsweise Sprache übersetzen. Bei der starken KI geht es darum, eine Intelligenz zu schaffen, die der des Menschen gleicht oder diese sogar übertrifft. Aktuell befinden wir uns noch im Stadium der schwachen KI.

> «Unpräzise Regulierungen sind für Firmen wie ein Sichtflug im Nebel.»

Wo liegen die Gefahren, wenn wir nichts tun?
Derzeit erlebt die KI einen nie da gewesenen Innovationsschub. Die Entwicklung kann man kaum aufhalten. Was wir hier verbieten, kann an anderen Orten weiterhin legal getan werden. Es gibt Weltregionen wie China, wo jährlich Milliarden Dollar in die Weiterentwicklung von KI investiert werden. Als Gesellschaft müssen wir uns darauf einigen, was unser Ziel ist, denn es gibt viele Zielkonflikte: Beispielsweise gehen bequeme KI-Lösungen (Stichwort Convenience) auf Kosten der Sicherheit. Dieser Rahmen sollte uns leiten, Teil der Entwicklung zu sein und die Innovation mitzugestalten – und nicht zu Getriebenen zu werden.

Behindert Regulierung nicht Innovation?
Vordergründig ja, aber ganz so einfach ist es nicht. Natürlich, Regulierung verkompliziert und verzögert oft Innovationen oder verbietet diese sogar. Zusätzlich kann Regulierung auch Fehlanreize setzen. Es gibt jedoch auch Fälle, wo Verbote Innovationen an einem anderen Ort beflügelt haben. Bei der KI ist es so, dass die heute angedachten und gültigen Regulierungen mehrheitlich mit Verboten Einschnitte bedeuten.

Rasches Handeln wäre für Firmen wünschenswert, da sie dann Orientierung hätten?
Ja und nein. Das blosse Vorhandensein von Regulierungen bedeutet noch nicht automatisch, dass man sich auch daran orientieren kann. Gerade bei technologischen Innovationen tun wir uns schwer, diese in effektive Normen umzusetzen. Doch solche unpräzisen Regulierungen sind für Firmen wie ein Sichtflug im

Regulieren, bevor wir dirigiert werden? Roboter Asimo leitet ein Symphonieorchester (Aufnahme aus dem Jahr 2008).

Bild: Keystone

Nebel. Wir müssen also zuerst die vertiefte und sachkundige Diskussion führen, bevor wir uns an eine passende Regulierung wagen.

Die EU-Institutionen einigten sich jüngst auf das weltweit erste Gesetz über künstliche Intelligenz. Was bedeutet das für die Schweiz?

Der «Artificial Intelligence Act» – kurz AIA – wurde im Juni 2023 vom EU-Parlament angenommen. Nach zähen Verhandlungen haben sich die Unterhändler von Europaparlament und EU-Staaten unlängst einigen und den AIA verabschieden können. Dieser könnte bereits 2024 in Kraft treten. Im Wesentlichen will er die Diskriminierung einzelner Personengruppen durch KI verhindern, der Täuschung und Verzerrung der öffentlichen Wahrnehmung Einhalt gebieten, intransparenten Blackbox-Anwendungen entgegenwirken sowie die Disruption gesellschaftlicher Verhältnisse und die Verstärkung sozialer Ungleichheit vermeiden. Die Zukunft wird zeigen, was das konkret für Organisationen und Individuen bedeutet, auch in der Schweiz. Zum einen kann der AIA auch auf Schweizer Firmen einen Impact haben, zum anderen ist davon auszugehen, dass auch die Schweiz nachziehen und eine Regulierung für KI anstreben wird.

ANZEIGE

«Kein Backup, kein Mitleid»

HEINZER-iT
Innovative Lösungen

055 412 12 06
fragen@heinzer-it.ch

ARTHUR WEBER

Ihr Fachpartner für Haustechnik

arthurweber.ch

a bruhin

Koffer mit individuellen Innenleben, die sich passgenau wie ein schützendes Schild um Ihre sensiblen Produkte legen.

- Koffer nach Mass
- Unterstützung bei der Materialwahl
- Entwurf von Mustereinlagen
- Fertigung von Spezialanpassungen
- Schlanke Produktion, schnelle Reaktionszeiten
- Anpassen von bestehenden Koffer mit neuen Einlagen

A. Bruhin AG • Brüglistrasse 2 • 8852 Altendorf • T 055 451 12 20 • F 055 451 12 29 • abru@abruhin-ag.ch • www.abruhin-ag.ch

SEAT

Ihr Servicepartner
in der Region
Autohaus Füchslin AG

Ihr Competence Center für Infoniqa ONE 50 seit 2000
Lohn- & Buchhaltungssoftware

INFONIQA COMPETENCE CENTER

- Beratung & Verkauf
- Schulung
- Telefon Support

ArchiDraft Business Software

Mir freued üs uf Ihre Aruef!
Kantonsstrasse 45 | 8854 Galgenen
055 462 20 22 | info@archidraft.ch

Rekordbeteiligung beim Lehrstellenmarkt

Der Lehrstellenmarkt in Rothenthurm brachte 46 Lehrbetriebe und mehr als 220 Schulabgänger zusammen, die im Sommer noch keine Lehrstelle haben.

Der Lehrstellenmarkt in Rothenthurm erwies sich am 7. Februar 2024 als belebter Treffpunkt für zukünftige Berufseinsteiger. Vor dem Einlass von über 220 Jugendlichen in die Mehrzweckhalle ermutigte Stefan Braun vom Amt für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung die jungen Teilnehmer dazu, aktiv auf potenzielle Arbeitgeber zuzugehen und von den zahlreichen Angeboten der 46 Unternehmen mit offenen Lehrstellen zu profitieren.

Die Veranstaltung bot den Besuchern die Gelegenheit, sich vor Ort über verschiedene Berufsfelder zu informieren und direkten Kontakt zu potenziellen Ausbildungsbetrieben zu knüpfen. Einige der Lehrstellensuchenden nutzten die Möglichkeit, ihre Bewerbungsunterlagen direkt vor Ort abzugeben oder Termine für Vorstellungsgespräche und Schnupperlehren zu vereinbaren. Für diejenigen, die sich noch unschlüssig über ihren beruflichen Werdegang waren, bot der Markt eine ideale Plattform, um sich über weniger bekannte Berufe zu informieren.

Die teilnehmenden Unternehmen präsentierten ihre Lehrberufe aus verschiedenen Branchen wie Gastronomie, Einzelhandel, Pflege, Automobilgewerbe und handwerklichen Berufen aufwendig und kreativ, um den zukünftigen Auszubildenden Einblicke in ihre Tätigkeiten und Betriebe zu gewähren. Die Veranstaltung wurde in Zusammenarbeit vom Amt für Berufsbildung, dem Amt für Berufs- und Studienberatung sowie dem Kantonal-Schwyzerischen Gewerbeverband KSGV organisiert.

Für diejenigen, die am Lehrstellenmarkt nicht fündig wurden, bietet die Lehrstellenbörse des Kantons Schwyz (siehe QR-Code Seite 17) eine Vielzahl offener Ausbildungsplätze. Noch immer sind über 600 Lehrstellen unbesetzt.

Impressionen Seite 17

Oscar Seger, Vorsteher Amt für Berufsbildung, Rolf Künzle, Rektor BBZG und Roland Jost, Rektor BBZP (v.l.).

46 Lehrbetriebe warben in der Mehrzweckhalle der Mittelpunktschule Rothenthurm für ihr Ausbildungsangebot.

WellPack AG, Einsiedeln, Verpackungstechnolog/-in EFZ.

CONVISA®

UNTERNEHMENS-, STEUER- & RECHTSBERATUNG
WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

SCHWYZ PFÄFFIKON ALTDORF

Nutzfahrzeuge

Multimotor Siebnen

ISENSCHMID

Heizung
Metallbau
Apparatebau

isenschmid.ch

100 Jahre
Isenschmid

Elektro Fisch AG
Rainstrasse 1
8841 Gross

ELEKTRO FISCH

elektrofisch.ch
055 412 12 13

Max Felchlin AG, Ibach, Lebensmitteltechnolog/-in EFZ.

Steinauer AG, Bennau, Recyclist/-in EFZ.

Kost Holzbau AG, Küssnacht am Rigi, Zimmermann/Zimmerin EFZ und Holzbearbeiter/-in EBA.

ASTAG, Strassentransportfachfrau/-fachmann EFZ und Strassentransportpraktiker/-in EBA.

Landgasthof Seeblick AG, Gross, Restaurantfachmann/-frau EFZ und Koch/Köchin EFZ.

EWS AG, Ibach, Elektroinstallateur/-in EFZ, Montage-Elektriker/-in EFZ und Solarinstallateur/-in EFZ.

Silac AG, Euthal, Kunststoffpraktiker/-in EBA.

Lehrstellenbörse Kanton Schwyz

Vision auf vier Rädern

Als Unternehmerfrau in einer Männerdomäne führt Prisca Bezzola seit 2016 erfolgreich das Porsche Zentrum Oberer Zürichsee in Feusisberg. Was damals mit zwölf Personen begann, wuchs mittlerweile bis auf 50 Mitarbeitende an. Mehr über den gelungenen Aufbau und die positive Entwicklung des Betriebes liess Prisca Bezzola am 7. Februar 2024 die KMU FRAUEN SCHWYZ in einem beeindruckenden Referat wissen.

KMU FRAUEN SCHWYZ

Rita Lüönd, Präsidentin der KMU FRAUEN SCHWYZ, begrüsste die Unternehmerinnen und stellte Prisca Bezzola kurz vor. P. Bezzola wanderte Anfang der 90er-Jahre nach Griechenland aus und kehrte nach 12 Jahren in die Schweiz zurück. Ihr beruflicher Werdegang startete mit einer kaufmännischen Lehre, gefolgt von einer Weiterbildung zur Betriebswirtschafterin HF und später einem EMBA. P. Bezzola wirkte als Sales and Marketing Managerin für SAAB in Athen, als Unternehmerin in Thessaloniki, als Direktorin bei AMAG Retail, als Chief Sales and Marketing Managerin bei Mercedes Benz Financial Services (Schweiz) AG und seit 2016 als CEO beim Porsche Zentrum Oberer Zürichsee. Sie ist mittlerweile in drei branchenfremden Firmen als Verwaltungsrätin tätig und Mutter von heute 24-jährigen Zwillingen.

> **«Das Porsche Zentrum oberer Zürichsee identifiziert sich seit Beginn mit ‹Starke Marke – starkes Team›.»**

P. Bezzola begann ihr Referat mit der Wichtigkeit eines Claims. Von Beginn weg sollte den Mitarbeitenden und Kunden eine klare Identität vermittelt werden. Das Porsche Zentrum Oberer Zürichsee identifiziert sich seit Beginn mit «Starke Marke – starkes Team». Am Herzen liegt P. Bezzola zudem ein gutes Personalmarketing. Dies beinhaltet einen menschlichen, wertschätzenden Umgang mit allen

Werkstattchef zeigt den KMU Frauen den Unterboden eines Elektroautos.

Die Vorstandsfrauen KMU FRAUEN SCHWYZ mit Prisca Bezzola (vorne rechts).

Mitarbeitenden. Unweigerlich führt dies zu einem guten Arbeitsklima, was sich dann in den Resultaten widerspiegelt.
Damit sich ein Unternehmen gesund entwickeln kann, ist ein detaillierter 2–3 Jahresplan äusserst hilfreich. Darin sollte zur Sprache kommen, wo die Unternehmung hinwill und welche Voraussetzungen es zur Zielerreichung braucht.
P. Bezzola berichtete zusätzlich zu ihren Erkenntnissen als CEO auch von ihren Erfahrungen als Verwaltungsrätin. Holt euch «Know-how» in den Verwaltungsrat. Der Verwaltungsrat hat heute die Rolle als Kontroll- wie Steuerungsorgan und muss die strategische Ausrichtung des Unternehmens begleiten.
Die Begeisterung von P. Bezzola für das Unternehmertum steckte an und die KMU Frauen hätten ihren Ausführungen noch lange zuhören können. Doch die Besichtigung der Porsche Werkstatt stand auf dem Programm. Dort gab es Einiges zu sehen; vom schönen Oldtimer G-Modell Porsche 911 bis hin zum vollelektrisch betriebenen Porsche Taycan. Der technische Werkstattchef Andreas Loth erklärte den Unternehmerfrauen interessante Details zu den verschiedenen ausgestellten Fahrzeugtypen.
Abschliessend luden Prisca Bezzola und ihr Team zu einem delikaten Apéro Riche ein. Rita Lüönd bedankte sich herzlich bei Prisca Bezzola für die Einladung ins Porsche Zentrum Oberer Zürichsee. Die Präsidentin wies noch auf die bevorstehende Generalversammlung vom 21. März hin. Nach angeregten Gesprächen fuhren die KMU Frauen gestärkt mit neuem Wissen und vielleicht auch mit neu erwachten Autoträumen nach Hause.

Werkstattchef Andreas Loth erklärt den KMU Frauen die Technik.

Umfrage: Teilzeitarbeitsmodelle – Chance oder Hürde?

In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt gewinnt die Flexibilität von Arbeitsmodellen zunehmend an Bedeutung. Besonders Teilzeitarbeitsmodelle rücken dabei in den Fokus, da sie eine potenzielle Antwort auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermassen bieten. Die Frage nach der Rolle von Teilzeitarbeit in der heutigen Arbeitslandschaft ist jedoch komplex und wirft sowohl Chancen als auch Hürden auf. Durch eine Umfrage möchte die Gleichstellungskommission weitere Einblicke erhalten und gemeinsam mit den KMUs des Kantons Schwyz evaluieren, inwiefern Teilzeitarbeit eine vielversprechende Option oder möglicherweise eine Herausforderung für Arbeitgeber darstellen.

Ruth von Euw, Gleichstellungskommission Schwyz

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Aktuell widmet sich die Arbeitsgruppe Leben, Beruf und Familie der Gleichstellungskommission intensiv dem Thema Teilzeitmodelle in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Kanton Schwyz. Die Gleichstellungskommission Schwyz beabsichtigt, mittels einer Umfrage bei den KMU im Kanton Schwyz zu ermitteln, inwiefern Teilzeitarbeit eine vielversprechende Option oder möglicherweise eine Herausforderung für Arbeitgeber darstellen. Die Ergebnisse sollen Aufschluss darüber geben, wie die Betriebe unterstützt werden können. In einem abschliessenden Bericht wird die Gleichstellungskommission über die Ergebnisse informieren.

Um ein möglichst nuanciertes Bild der aktuellen Situation sowie der Vor- und Nachteile sowie der Hindernisse zu erhalten, sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen. Nur wenn möglichst viele KMUs aus verschiedenen Branchen und mit unterschiedlicher Mitarbeiterzahl an der Umfrage teilnehmen, kann diese als Grundlage für unsere zukünftige Arbeit dienen.

Ihre Antworten helfen uns dabei, die Bedürfnisse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter in Bezug auf Teilzeitarbeit besser zu verstehen und Empfehlungen für die Zukunft zu entwickeln. Die Teilnahme an der Umfrage erfolgt anonym und nimmt 5–10 Minuten in Anspruch.

Teilnahmeschluss ist der 8. März 2024.

Hier geht es zur Umfrage:

Der Kanton Schwyz erlebt eine dynamische Veränderung in der Arbeitswelt, insbesondere in Bezug auf Teilzeitarbeit in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Die Flexibilität von Arbeitsmodellen hat einen starken Einfluss auf die Arbeitskultur und die Lebensqualität der Arbeitnehmenden in dieser Region. Die Gleichstellungskommission des Kantons Schwyz interessiert sich für die Auswirkungen, die Teilzeitarbeit auf der Arbeitgeberseite hat. Durch eine Umfrage möchte die Gleichstellungskommission weitere Einblicke erhalten und gemeinsam mit den KMUs des Kantons evaluieren, wo die Chancen und Risiken liegen.

Zunehmende Bedeutung von Teilzeitarbeit

KMU bilden das Rückgrat der Wirtschaft im Kanton Schwyz, und die Bedeutung von flexiblen Arbeitsmodellen wird immer deutlicher. Teilzeitarbeit ermöglicht es Unternehmen, talentierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten, ohne dabei auf die notwendige Flexibilität zu verzichten. Diese Anpassungsfähigkeit wird in der heutigen schnelllebigen Geschäftswelt zunehmend zum Wettbewerbsvorteil. Trotz der Vorteile von Teilzeitarbeit stehen KMUs vor Her-

ausforderungen. Die Vereinbarkeit von beruflichen und persönlichen Verpflichtungen erfordert eine sorgfältige Planung und Kommunikation. Die Förderung von Teilzeitarbeit hat nicht nur positive Auswirkungen auf Unternehmen, sondern auch auf die Gesellschaft im Allgemeinen. Eine ausgewogene Work-Life-Balance trägt dazu bei, Stress zu reduzieren und die Lebensqualität zu verbessern. Dies hat wiederum positive Effekte auf die Gesundheit der Arbeitnehmer und fördert ein harmonisches soziales Umfeld.

Teilzeitarbeit kann bei den KMUs im Kanton Schwyz zu einem integralen Bestandteil der Arbeitskultur werden. Die richtige Balance zwischen Flexibilität und Effizienz zu finden, wird entscheidend sein, um die Arbeitszufriedenheit zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken. In dieser Entwicklung liegt eine vielversprechende Zukunft für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die gesamte Gemeinschaft.

«Durch eine Umfrage bei den KMUs des Kantons Schwyz möchte die Gleichstellungskommission evaluieren, wo die Chancen und Risiken der Teilzeitarbeit liegen.»

ANZEIGE

veríset
die küche. made in luzern.

Montag–Donnerstag:
8.00–11.30 Uhr, 13.30–17.30 Uhr
Freitag:
8.00–11.30 Uhr, 13.30–16.30 Uhr

Besuchen Sie unsere neue Ausstellung.

DOMINIK MEIER
dm
INNENAUSBAU

Dominik Meier Innenausbau AG
Grünhaldenstrasse 1
8862 Schübelbach
T 055 450 51 71
info@dominik-meier.ch
www.dominik-meier.ch

Costa Rica: Ein wichtiger Schritt in Richtung Traumberuf

Als eine der besten KV-Absolventinnen des Kantons Schwyz im Jahr 2023 erhielt Sarah Auf der Maur die einmalige Möglichkeit vom Bildungsfonds KV Schwyz, mit einem Sprachaufenthalt ihre Sprachkenntnisse zu vertiefen und wertvolle Lebenserfahrungen zu sammeln. Nach ihrem zweimonatigen Sprachaufenthalt in Costa Rica blickt Sarah Auf der Maur auf eine Zeit voller Lernen und Erleben zurück. Unvergessen bleibt nicht nur der freie Fall beim Skydiving hoch über Costa Rica. Lesen Sie ihren Reisebericht von ihrem Sprachaufenthalt.

Sarah Auf der Maur, Ingenbohl

«Ein langersehnter Wunsch von mir, irgendwann einen Sprachaufenthalt zu absolvieren, wurde für mich Wirklichkeit, als ich die Berufsmatura Wirtschaft an der KBS in Schwyz als Beste abschliessen durfte. Der Bildungsfonds des KV Schwyz hat mir dabei als Anerkennung einen Sprachaufenthalt offeriert. Diesem Angebot ging ich sehr gerne nach und entschied mich für zwei Monate in Costa Rica an der Playa Tamarindo. Mittelamerika hat mich schon immer fasziniert und da ich gerne Spanisch lernen möchte, ist dies der perfekte Ort dafür. Meine Vorfreude auf eine spannende und lehrreiche Zeit wurde von der Erwartung begleitet, neue Kontakte zu knüpfen, Ausflüge zu unternehmen und die Kultur Costa Ricas näher kennenzulernen. Dabei war mir bewusst, dass die Herausforde-

> **«Diese Erfahrung erfüllt mich mit Dankbarkeit und bringt mich meinem beruflichen Traum einen grossen Schritt näher.»**

Die vielfältigen Aktivitäten mit Freundinnen trugen dazu bei, dass mein Sprachaufenthalt zu einem perfekten Erlebnis wurde.

KV-Rektor Remo Di Clemente gratuliert Sarah Auf der Maur zum erfolgreichen Abschluss mit der Bestnote 5,6.

In meiner Freizeit erkundete ich die Umgebung,

Unvergessen bleibt nicht nur der freie Fall beim Skydiving hoch über Costa Rica.

rungen des Sprachenlernens und die Anpassung an eine neue Umgebung auf mich warteten. Dennoch betrachtete ich dies als eine spannende Erfahrung und freute mich auf die Anreise und den ersten Schultag.
Die Lebensfreude der «Ticos» (so werden hier Costa-Ricaner/-innen genannt) und ihr ernst genommenes Lebensmotto «Pura Vida» prägten meinen Aufenthalt und liessen das Leben entspannter erscheinen. Die Verständigung in Spanisch gestaltete sich anfangs etwas herausfordernd, besonders in Situationen, in denen ich ein Problem hatte und Hilfe benötigte. Doch die zusätzlichen Stunden an der Schule, in denen wir das Gelernte in Alltagssituationen anwenden konnten, halfen mir enorm. In meiner Freizeit erkundete ich die Umgebung, unternahm Ausflüge an den Strand und entdeckte verschiedene Orte wie La Fortuna und Monteverde. Die vielfältigen Aktivitäten, von Vulkanwanderungen bis zu Besuchen in Faultier-Zufluchtsorten, trugen dazu bei, dass mein Sprachaufenthalt zu einem perfekten Erlebnis wurde und meine Motivation für das Sprachenlernen stetig wuchs. Das Highlight meines Aufenthalts war zweifellos das Skydiving, bei dem ich nicht nur die beeindruckende Landschaft Costa Ricas aus der Vogelperspektive sehen konnte, sondern auch meinen langjährigen Traum eines freien Falls erlebte.
Rückblickend kann ich feststellen, dass ich nun auf einem soliden B1-Niveau sprechen kann – eine Entwicklung, die ich zu Beginn des Aufenthalts nicht erwartet hätte. Wenn man jedoch den ganzen Tag mit der Sprache lebt und sich auch in der Freizeit damit beschäftigt, macht man sehr schnell grosse Fortschritte. Diese Erfahrung erfüllt mich mit Dankbarkeit, und sie bringt mich meinem beruflichen Traum, als Lehrerin an einer internationalen Schule zu arbeiten, einen grossen Schritt näher. Ein grosses Dankeschön dem Bildungsfonds, dass sie junge Personen fördern und ihnen einmalige Erlebnisse und Möglichkeiten bieten bzw. schenken!»

Chance für junge Berufsleute

«Die Berufswelt wird global immer stärker vernetzt. Ein Auslandspraktikum ist eine geniale Chance für junge Berufsleute, um wertvolle persönliche und berufliche Erfahrungen zu sammeln.» Pascal O. Stocker, Geschäftsführer und Inhaber der Stocker Unternehmensentwicklung AG in Freienbach, Botschafter des Bildungsfonds des KV Schwyz.

Bildungsfonds des KV Schwyz – Auslandspraktika

Die Stiftung «Bildungsfonds des KV Schwyz» wurde 2010 gegründet und unterstützt Jugendliche und Erwachsene im Kanton Schwyz, die eine Aus- oder Weiterbildung im kaufmännisch-betrieblichen Bereich absolvieren.
Die besten KV-Absolventinnen und -Absolventen im Kanton Schwyz erhalten die einmalige Möglichkeit, mit einem Auslandspraktikum neue Berufs- und Lebenserfahrungen zu sammeln. In Zusammenarbeit mit der Victorinox AG dürfen sich die Jahrgangsbesten auf Arbeitseinsätze in Hongkong, Santiago de Chile oder Mexiko freuen. In Verbindung mit einer intensiven Sprachausbildung vor Ort bietet dieses Projekt den Jugendlichen eine tolle Chance für den weiteren Lebensweg.

MÖWA PLANUNG GmbH

Ing.-Büro für Gebäudetechnik:

- Energiekonzepte
- Heizung, Lüftung, Klima
- Sanitär

Grepperstrasse 45A
Postfach 365
6403 Küssnacht

Telefon 041 854 77 00
Internet www.moewa.ch
E-Mail info@moewa.ch

Press-Container

owipex

Owipex GmbH • 055 422 15 15 • info@owipex.ch • www.owipex.ch

UNTERNEHMER SCHULE

Unternehmerschule KMU/Gewerbe

«Bringen Sie sich und Ihr Unternehmen auf das nächste Level. Es lohnt sich.»

Jetzt Platz in Ihrer Region sichern!

unternehmerschule.ch

Wenn's passiert!

Bergstrasse 24
6410 Goldau
Tel. 041 855 17 68
Fax 041 855 46 49

Carrosserie THEILER GmbH
GOLDAU

mettler.
ELEKTRO & HLKS ENGINEERING

ENGINEERING HEUTE FÜR MORGEN.

www.mettler.swiss

KUND:INNEN ANZIEHEN UND
AUTHENTISCH
AUFTRETEN

LOGODESIGN
WEBDESIGN
GRAFIKDESIGN

katjaaldi design | design@katjaaldi.com | www.katjaaldi.com

Schönes Wohnen für Haus und Garten

REICHMUTH Wohn AG
Möbelcenter & Schreinerei
Seit 1886

Gotthardstrasse 22+24
CH-6438 Ibach-Schwyz
Tel. 041 811 52 52

info@reichmuth-wohnen.ch
www.reichmuth-wohnen.ch

GROSSE IN- UND OUTDOORAUSSTELLUNG

Möbelcenter
- Möbelhandel
- Bettencenter
- Gartenmöbel
- Antiquitäten
- Vorhänge & Beschattungen

Schreinerei
- Möbel- & Küchenbau
- Türen- & Schrankbau
- Innenausbau
- Restaurationen
- Umbauten

Ihr Einrichtungspartner für Haus und Garten und alle Innenausbau- und Schreinerarbeiten

SCHWYZER GEWERBE
Verbandsorgan des KSGV.CH

Hier wäre Ihr Inserat gelesen worden!

Möchten Sie ein Inserat im «Schwyzer Gewerbe» schalten?

Wir beraten Sie gerne!

redaktion@ksgv.ch
Telefon 079 103 49 26

Höfa 2024: Jetzt geht's los

Einheitlich in dunkelblaue Hemden und Blusen gekleidet begrüsste das OK die inzwischen mehr als 100 angemeldeten Aussteller der Höfa 2024 im Saal des Restaurants Erlenmoos in Wollerau. «Jetzt wird es konkret – für Sie», betonte Regierungsrätin Petra Steimen-Rickenbacher. Sie bildet zusammen mit Thomas Kuriger und Kurt Zurbuchen das Präsidium. Das ganze OK ist bestrebt, den Rahmen zu schaffen für eine wirksame und erfolgreiche Ausstellung. «Sie bringen Leben, Farbe und Vielfalt in die Höfa», betonte Steimen-Rickenbacher.

Frieda Suter

höfa 2024 Höfner Gewerbeausstellung 2024

Das OK ist bereit für die erste gemeinsame Höfner Gewerbeausstellung.

Damit am Schluss alle zufrieden sind, braucht es viel Engagement, genaue Planung, gute Absprachen und viel Disziplin von allen Beteiligten. Das lässt sich erahnen, wenn man den Standplan anschaut. Das Zelt ist 140 Meter lang und sämtliche Stände müssen innert zweier Tage eingerichtet werden, damit es am Donnerstag, 2. Mai, pünktlich mit der Eröffnungsfeier und ab 15 Uhr für das Publikum losgehen kann. Neu ist, dass die Höfner Gewerbevereine HGV Freienbach und gewerbe plus zum ersten Mal eine gemeinsame Ausstellung durchführen.

Auch Details sind wichtig

Die Planung der Gewerbeausstellung hat schon vor Jahren begonnen und nimmt nun nach der coronabedingten Verschiebung um zwei Jahre konkrete Formen an. Die Ressortverantwortlichen zeigten Details auf und beantworteten Fragen. Dabei ging es um die Bereiche Standbau und Architektur, Sicherheit und Verkehr, Gastronomie, Unterhaltung und Marketing. Vieles kann auf der Homepage nachgelesen und heruntergeladen werden. Auch das direkte Gespräch ist fast jederzeit möglich. Möglich sind auf Anmeldung beim OK auch Fachreferate von Ausstellern in einem Raum der Schulanlage.

Vom Infostand bis zum Heimbringbus

Die Ausstellung auf dem Schwerziareal in Freienbach soll zum Begegnungsort werden, Geselligkeit und Unterhaltung bieten, aber vor allem Einblicke in die vielfältige Gewerbetätigkeit im Bezirk Höfe geben. Nebst dem Zelt mit den Ständen gibt es die Turnhalle, die in eine Festhalle verwandelt wird, und einen Aussenbereich mit Foodständen unter dem Motto «Ächt Schwyz». Als Gastregion ist das Glarnerland vor Ort, zum Teil wird auch die Menükarte entsprechend bereichert.

Das Unterhaltungsprogramm auf der Bühne wechselt jeden Tag. Am Donnerstag gibt es Volksmusik aus der Region, am Freitag kommt Partystimmung auf und am Samstag treten bekannte Schlagerstars auf. Abgesehen davon, dass Parkplätze im Industriegebiet Schwerzi zur Verfügung stehen, gibt es am Freitag- und Samstagabend jeweils einen Heimbringbus.

Dass gute Vorbereitung die halbe Ausstellung ist, zeigte sich an den vielen Details, die an der Ausstellerversammlung besprochen wurden. Viele Fragen konnten sofort beantwortet werden. So blieb denn auch noch Zeit für interne Kontakte beim Apéro.

> **«An der höfa erwartet Sie eine interessante, vielfältige Ausstellung.»**

Demografie und Fachkräftemangel

Die demografische Entwicklung der Schweiz und des Kantons Schwyz bis zum Jahr 2050 wird voraussichtlich einige Herausforderungen mit sich bringen, insbesondere in Bezug auf den Fachkräftemangel.

Hier sind einige wichtige Trends und deren mögliche Auswirkungen:

1. Ständige Wohnbevölkerung:
Gemäss den Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS) der Schweiz betrug die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz im Jahr 2020 etwa 8,65 Millionen Menschen. Diese Zahl umfasst sowohl die ständige Wohnbevölkerung in den Städten als auch auf dem Land und umfasst Menschen jeden Alters, von Neugeborenen bis zu Senioren.

Kanton Schwyz
Die ständige Wohnbevölkerung des Kantons Schwyz zwischen 2020 und 2050 wird um 21% von 163'000 auf 196'000 Personen wachsen.

2. Geburtenrückgang und niedrige Geburtenrate
Die Schweiz hat eine vergleichsweise niedrige Geburtenrate, was langfristig zu einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots führen könnte. Dies könnte sich negativ auf Branchen auswirken, die auf eine kontinuierliche Zufuhr neuer Arbeitskräfte angewiesen sind, um ihren Betrieb aufrechtzuerhalten oder zu erweitern.

Kanton Schwyz
Die Zahl der Kinder und Jugendlichen (0–19 Jahre) wird sich zwischen 2020 und 2050 um 12% von 31'000 auf 35'000 erhöhen.

3. Fachkräftemangel in bestimmten Sektoren
Bereits heute gibt es in einigen Bereichen der Schweizer Wirtschaft einen Fachkräftemangel, insbesondere in den Bereichen Informationstechnologie, Gesundheitswesen, Ingenieurwesen und Finanzwesen. Dieser Mangel könnte sich verschärfen, wenn nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar sind, um die Anforderungen dieser Branchen zu erfüllen.

Kanton Schwyz
Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20–64) Jahre wird zwischen 2020 und 2050 um 2% von 101'000 auf 103'000 zunehmen.

> **«Demografischer Wandel und die Herausforderung des Fachkräftemangels: Eine Analyse für die Schweiz und Schwyz.»**

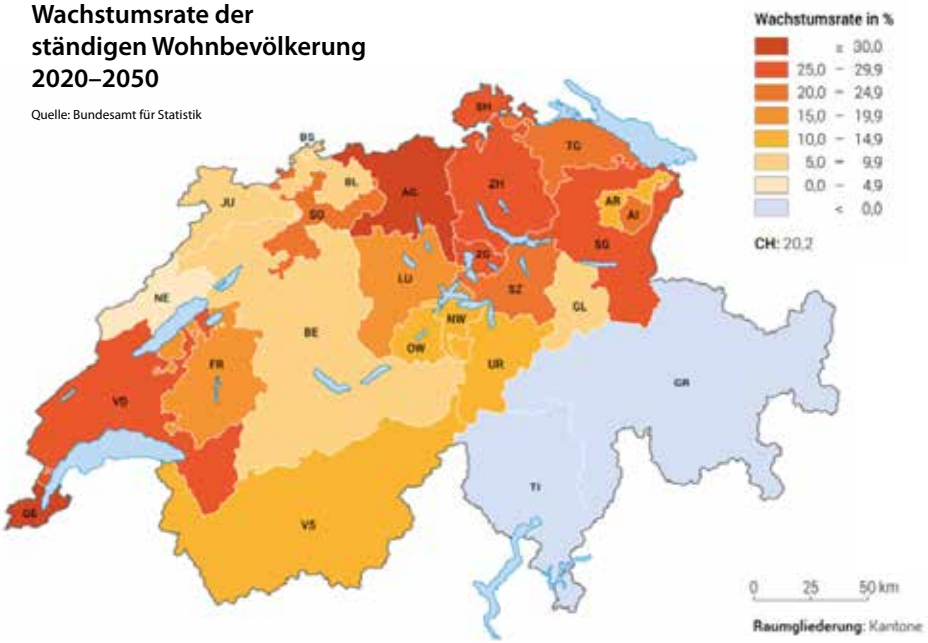
4. Anteil Personen im Pensionsalter
In den nächsten 30 Jahren wird sich die Alterspyramide verändern. Gemäss allen Szenarien auf nationaler und kantonaler Ebene verbreitert sich die Spitze der Alterspyramide allmählich, da die Babyboom-Generationen in die höheren Altersklassen eintreten. Der Anteil der Personen ab 65 Jahren steigt schneller an als die Anteile der anderen Altersklassen.

Kanton Schwyz
Die Zahl der Personen im Pensionsalter (ab 65 Jahren) wird zwischen 2020 und 2050 um 92% von 30'000 auf 58'000 steigen. 2050 wird der Anteil der Personen im Pensionsalter 29%, gegenüber 18% im Jahr 2020 betragen.

Insgesamt wird die Bewältigung des Fachkräftemangels in der Schweiz bis 2050 eine komplexe und vielschichtige Herausforderung darstellen, die eine umfassende Politik erfordert, die auf die demografischen Veränderungen und die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist.

Wachstumsrate der ständigen Wohnbevölkerung 2020–2050

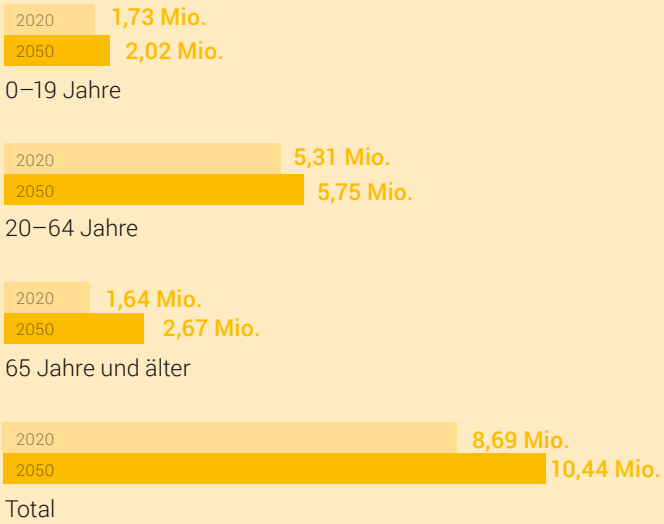
Quelle: Bundesamt für Statistik



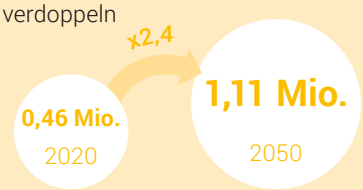
Entwicklung – Referenzszenario 2020–2050

01 Bevölkerung

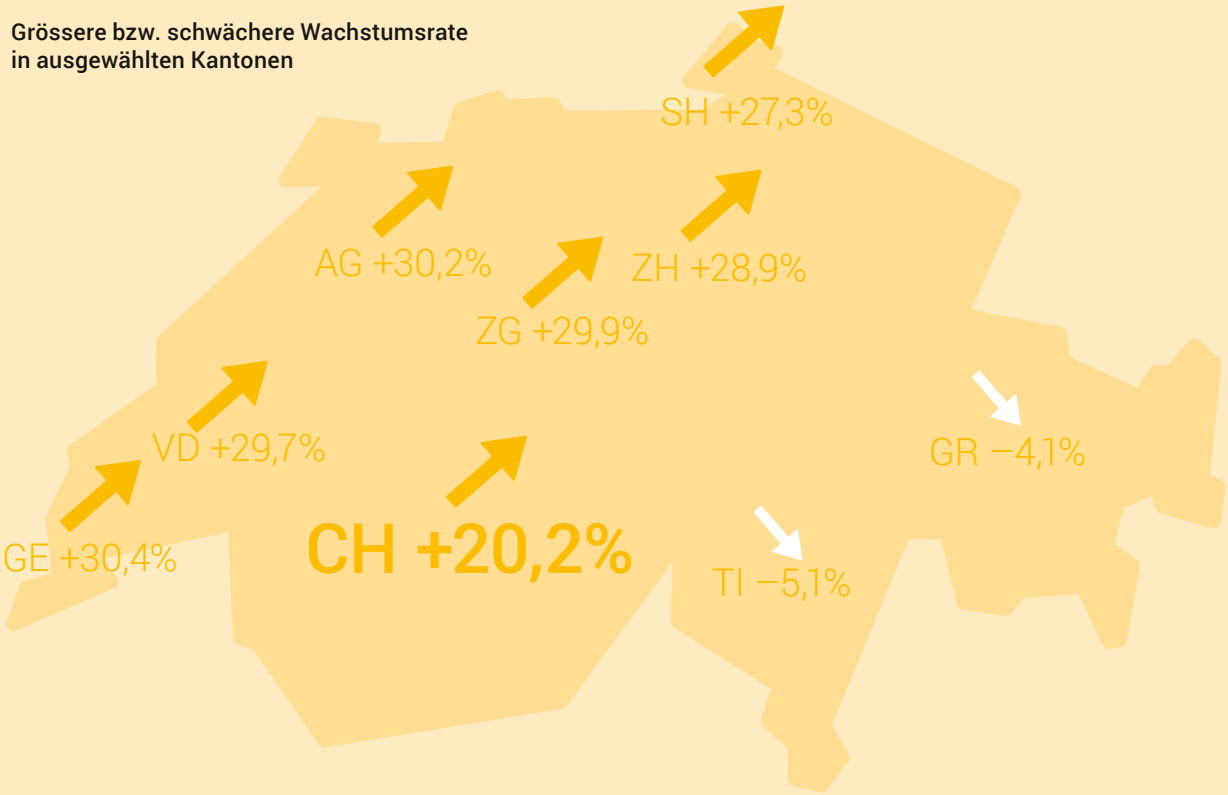
Altersstruktur



Die Zahl der Seniorinnen und Senioren ab 80 Jahren wird sich mehr als verdoppeln



Grössere bzw. schwächere Wachstumsrate in ausgewählten Kantonen



Quelle: Bundesamt für Statistik

g-d-01.03.01-2020a

Quelle: BFS – Szenarien

www.statistik.ch

© BFS 2020

An der Axenstrasse geht 2024 die Post ab

Die Zeit der Planungen, Beschwerden und kleineren Vorarbeiten an der A4 Neue Axenstrasse zwischen Ingenbohl und Flüelen ist definitiv vorbei. Gleich an mehreren Stellen werden im Jahr 2024 Grossbaustellen sichtbar.

Visualisierung Soll-Zustand Portal Ingenbohl.

> «Die Axenstrasse ist eine Lebensader für die Zentralschweiz und ein wichtiger internationaler Verkehrsträger.»

Das Wichtigste in Kürze

- Mit dem 2,89 km langen Morschacher Tunnel wird das Dorf Brunnen umfahren.
- Der 4,44 km lange Sisikoner Tunnel entlastet das Dorf Sisikon und sichert die Verfügbarkeit.
- Zwischen den beiden Tunnels liegt die 120 m lange offene Strecke im Gebiet Ort, die neu gebaut wird.
- Insgesamt reicht die Strecke A4 Neue Axenstrasse vom Anschluss Ingenbohl im Norden bis zur Galerie Gumpisch im Süden.

Nachdem im vergangenen Jahr 13 Submissionen mit einem Gesamtvolumen von über 700 Mio. Franken erfolgten, werden 2024 diese Arbeiten sichtbar: Zahlreiche Grossbaustellen an der A4 Neue Axenstrasse nehmen ihren Betrieb auf. Sie betreffen Massnahmen gegen Naturgefahren und weitere Vorbereitungsarbeiten auf verschiedenen Streckenabschnitten.

Zahlreiche Grossprojekte

Bevor mit den eigentlichen Tunnelvortrieben begonnen werden kann, sind umfangreiche Massnahmen gegen Naturgefahren und weitere Vorbereitungsarbeiten notwendig. Das führt zu den folgenden Projekten:

Schutz vor Naturgefahren am Gumpisch

Nachdem im Winter notwendige Rodungsarbeiten ausgeführt wurden, kann mit dem Bau der Schutzmassnahmen begonnen werden.

Schutz vor Naturgefahren im Gebiet Buggi–Dorni–Ort

Mit gezielten Massnahmen wird die Sicherheit auf diesem Streckenabschnitt verbessert.

Voreinschnitt Dorni

Mitte Jahr beginnen die Arbeiten für den Voreinschnitt Dorni. Sie dauern rund ein Jahr. Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, um den Sisikoner Tunnel später von zwei Seiten voranzutreiben.

Anschluss Ort

Der Anschluss Ort verbindet den Morschacher Tunnel und den Sisikoner Tunnel in einem offenen Streckenabschnitt.

Übersichtsplan A4 Neue Axenstrasse.

Erschliessung Höchenen
Beim Autobahnanschluss Ingenbohl ist ein neuer Kreisel notwendig, um auch den späteren Baustellenverkehr aufnehmen zu können.

Entwässerungsstollen Ingenbohl
Von aussen wenig sichtbar, aber für den Bau und den späteren Betrieb des Morschacher Tunnels von grosser Bedeutung ist der Entwässerungsstollen Ingenbohl.

Installationsplatz Ingenbohl
Damit alle diese Projekte und die daran anschliessenden Tunnelvortriebe umgesetzt werden können, braucht es die notwendige Infrastruktur für Ingenieure und Planer.

Hauptvortriebe 2026
Die Realisierung dieser Grossbaustellen wird nicht ohne – zumindest temporäre – Auswirkungen auf die Öffentlichkeit möglich sein. Die Bauherrschaft bittet deshalb bereits jetzt um Verständnis für allfällige Einschränkungen. Sie lassen sich nicht vermeiden, damit mit dem eigentlichen Vortrieb des Morschacher Tunnels und des Sisikoner Tunnels begonnen werden kann. Die Hauptvortriebe sollen im Jahr 2026 in Angriff genommen werden. Der durchgängige Betrieb der neuen Axenstrasse wird im Idealfall ab dem Jahr 2033 möglich sein.

Visualisierung Ausfahrtstunnel Gumpisch, Portal im Bereich Buggi.

Ingenbohl als Drehscheibe für die A4 Neue Axenstrasse

In Ingenbohl laufen viele Prozesse beim Bau der A4 Neuen Axenstrasse zusammen. Hier befinden sich künftig die Büros der Projektleitung, ein grosser Installationsplatz und das Infocenter. Der Installationsplatz Ingenbohl wird zur eigentlichen Drehscheibe für den Bau der A4 Neuen Axenstrasse.

Infocenter als Ort der Begegnung
Auf dem Installationsplatz Ingenbohl, und damit mitten im Geschehen, ist auch ein Infocenter vorgesehen. Es vermittelt künftig einen Überblick über die Baugeschichte, die Projektentwicklung, die Ausführung und viele weitere Aspekte rund um die Grossbaustelle am Axen. Zum Einsatz kommen zahlreiche Ausstellungsgegenstände, Informationstafeln, interaktive Präsentationsformen und ein grosses Gesamtmodell. Damit kann den Besucherinnen und Besuchern in einem leicht verständlichen und lebendigen Umfeld vermittelt werden, was es bedeutet, ein solches Generationenprojekt in einer anspruchsvollen Topografie zu realisieren. Das Infocenter wird auch der Ausgangspunkt für organisierte Führungen sein. Unter kundiger Anleitung und mit fundierten Erklärungen können sich Besucher und Besucherinnen dannzumal selber einen Eindruck verschaffen, wie sich die harte Arbeit der Mineure unter Tage abspielt. Das Infocenter, das voraussichtlich Anfang 2025 eröffnet wird, bildet das Herzstück für das interessierte Publikum.

Fridel Rickenbacher ist ehemaliger Mitgründer, Co-CEO, Partner, Verwaltungsrat und nun beteiligter «Unternehmer im Unternehmen» / «Senior Consultant» bei der Swiss IT Security AG / Swiss IT Security Group. Auf Bundesebene ist er als Experte und Akteur vertreten bei «Digital Dialog Schweiz» + «Nationale Strategie zum Schutz der Schweiz vor Cyber-Risiken NCS». Er ist in seiner Mission «sh@re to evolve» seit Jahren als Redaktionsmitglied, Experten-Gruppen-

AI Readiness Strategie – «Un-Hype the Hype» mit Fokus auf Regeln und Adaption

Der Hype rund um die künstliche Intelligenz (KI/AI) und der sogenannten, inflationär referenzierten «AI Readiness / AI-Strategie» zeigen bei vielen Organisationen auch nicht gemachte Hausaufgaben auf. Wie schon länger die «Digital Transformation» ist auch die «künstliche Intelligenz (KI/AI)» bzw. die entsprechende «AI Readiness» letztlich eine forcierte, immer dynamisch werdende Komponente / Weiterentwicklung gemäss «Stand der Technik». Nebst der technischen Dynamik bezüglich «Stand der Technik» ist die organisatorische Dynamik in Zukunft kaum mehr zu schaffen, wenn eine Zukunfts-Kompetenz wie z.B. die «Wandlungsfähigkeit» fehlt im «Mindset» der betroffenen Akteure.

«Rules before Tools» – Regeln bevor neue Werkzeuge zum Einsatz kommen

Bevor eine Organisation die KI implementiert und anwendet, sollte sie jedoch einige grundlegende Regeln und auch ICT Security Policy / Compliance Definitionen («know your data and rights» beachten, die den Datenschutz/Datensicherheit, die Qualität und die Nachhaltigkeit bis hin zur Ethik der KI und Digital-DNA-Transformation gewährleisten. Folgende Beispiele einer solchen Regel/Grundlage können hier helfen:

ICT Security & Dataprotection Policy

Vor der Einführung/Adoption von neuen Tools sollte man eine klare und konsistente Richtlinie für die Informationssicherheit (Datenschutz und Datensicherheit) haben, die die Ziele, die Verantwortlichkeiten, die Regeln, Weisungen, Massnahmen und die Kontrollen für den Schutz der Daten, Berechtigungen und der Systeme vor internen und externen Bedrohungen definiert. Dabei sollte sie auch die spezifischen Risiken und Herausforderungen berücksichtigen, die die KI mit sich bringt, wie z. B. die Anfälligkeit für Manipulation, die Abhängigkeit von Drittanbietern, Urheberrechtsfragen, Schutz von personenbezogenen oder firmenkritischen Informationen und bis hin zur einer Unvorhersehbarkeit (Systemgläubigkeit) des Verhaltens oder Outputs mit Folgeauswirkungen.

Sensibilisierung und Aufklärung

Das Bewusstsein und das Verständnis für die KI (und speziell hier immer wieder auch für die nicht zu vergessende «Cybersecurity Sensibilisierung») sollte bei allen Anwendern / Stakeholdern / Akteuren aktiv gefördert werden, die von der KI betroffen sind oder die KI bzw. deren Anwendung auch mitgestalten können. Dabei sollte sie nicht nur die Vorteile und die Chancen, sondern auch die Grenzen und die Risiken der KI transparent und ehrlich kommunizieren, um falsche Erwartungen, Ängste und Widerstände zu vermeiden. Erst mit einem richtigen, an die Organisation angepasstem «Mindset» (Einstellung, Richtung der Gedanken) und ausgewogenen Rahmenbedingungen (z. B. auch passendes «toolset» und «skillset) kann erst die passende KI-Anwendung und Innovation zielführend Einzug halten mittels einer sogenannten «Adoption» und auch gezieltem «Prototyping» rund um identifizierte, lohnenswerte «use cases» (Anwendungsfälle).

Critical Thinking / gesunder Menschenverstand

Das mit der fortlaufenden Digitalisierung immer kritischer werdende Denken sogenanntes «Critical Thinking» und die Urteilsfähigkeit muss bei allen Anwendern / Stakeholdern / Akteuren geprägt und sensibilisiert werden, die mit der KI interagieren oder letztlich abschliessend entscheiden müssen. Dabei sollte sie nicht nur die technischen und funktionalen Aspekte, sondern auch die ethi-

und Verbands-Aktivist tätig bei z. B. SwissICT, s-i.ch, isss.ch, isaca.ch, bauen-digital.ch rund um Digitalisierung, Engineering, Clouds, ICT-Architektur, Security, Privacy, Datenschutz, Audit, Compliance, Controlling, Information Ethics, in entsprechenden Gesetzes-Vernehmlassungen und auch in Aus- und Weiterbildung (CAS, eidg. dipl.).

Fridel's BLOG

schen und sozialen Auswirkungen der KI berücksichtigen, um verantwortungsvolle und nachhaltige Entscheidungen (am Ende entscheidet immer noch der Mensch) zu treffen bei der Anwendung / Weiternutzung / Weitergabe von KI-Outputs.

Die mitunter gefährliche Systemgläubigkeit bei vor allem AI-Fehlinformationen/Desinformationen, aber auch bei Social Engineering / Cybercrime / Deep Fake Attacken ist mittels neuer Kompetenzen wie z. B. «Critical Thinking» oder auch durch den guten alten «gesunden Menschenverstand» zu reduzieren. -> Ein Prinzip findet hier auch Anwendung «Zero trust, always verify». Der gesunde Menschenverstand / «Common sense» ist auch kulturell und gesellschaftlich unterschiedlich geprägt über Generationen und entsprechend sehr komplex. Dieses Selbstverständnis bezüglich genau diesem Verstand für uns Menschen ist auch für die «stärkste» KI sehr schwer oder (noch) gar nicht zu verstehen.

Schulungen und neue Kompetenzen

Die sich anzupassenden Kompetenzen und Fähigkeiten bei allen Anwendern / Stakeholdern / Akteuren müssen weiterentwickelt werden, die die KI nutzen oder die KI mit-gestalten müssen oder «dürfen». Dabei sollte sie nicht nur die fachlichen und methodischen Kenntnisse, sondern auch die persönlichen und sozialen Fertigkeiten («Toolset», «Skillset») vermitteln, um die KI effektiv und effizient zu bedienen, zu überwachen, zu verbessern und zu innovieren. Speziell bei den Schulungen und Erlangen von neuen Kompetenzen muss seitens der Organisation auch entsprechend investiert werden in dedizierte (nicht nur parallele) Zeit und Prioritäten in z. B. gezieltem «Prototyping» rund um identifizierte, lohnenswerte «use cases» (Anwendungsfälle). Empfehlenswert ist auch die Definition und Aufbau von internen «PowerUsers» («Influencer»), welche das Wissen möglichst intern auf- und ausbauen und auch der ganzen Belegschaft (potenzielle «Followers») als Erstansprechpartner zur Verfügung stehen beim Aufbau und Ausbau vom möglichst am besten passenden «Toolset» / «Skillset» / «Mindset».

Menschen werden nicht einfach so durch die KI ersetzt, jedoch werden Menschen eher mal «ersetzt» mit Menschen, welche mit KI/Tools umgehen und interagieren können mittels eines «smarten Dialogs und Interaktion» anstelle «statischem Anwenden von beschränkten Tools und unstrukturierten Daten». Wie früher erwähnt: Nebst der technischen Dynamik bezüglich «Stand der Technik» ist die organisatorische Dynamik in Zukunft kaum mehr zu schaffen, wenn eine Zukunfts-Kompetenz wie z. B. die «Wandlungsfähigkeit» fehlt

Fortsetzung Seite 33

RE/MAX

Ihre Immobilienexperten mit dem grössten Netzwerk im Kanton Schwyz

RE/MAX Collection Bäch
Seestrasse 142 · 8806 Bäch
Tel. 055 416 10 50 · remax.ch/collection-baech

RE/MAX Immobilien Lachen
Marktstrasse 10 · 8853 Lachen
Tel. 055 451 01 11 · remax.ch/lachen

RE/MAX Immobilien Einsiedeln
Sihlsee-Ybrig · Eisenbahnstrasse 5 · 8840 Einsiedeln
Tel. 055 422 09 90 · remax.ch/einsiedeln

RE/MAX Immobilien Brunnen
Axenstrasse 11 · 6440 Brunnen
Tel. 041 822 00 88 · remax.ch/brunnen

RE/MAX Immobilien Arth-Goldau
Parkstrasse 13 · 6410 Goldau
Tel. 041 810 45 45 · remax.ch/goldau

RE/MAX Immobilien Küssnacht
Unterdorf 12 · 6403 Küssnacht am Rigi
Tel. 041 850 70 08 · remax.ch/küssnacht

Paul Weber AG
METALL- UND STAHLBAU
Qualität – Individualität – Flexibilität
das sind unsere Stärken!
6423 Seewen/SZ | 041 811 33 22 | paulweberag.ch

dieFensterbauer.ch
mit den echten Schweizerfenstern

biberbau

8836 Biberbrugg
Tel. 055 418 45 45
dieFensterbauer.ch

swissmade

Projektierung und Installation von sämt. elektrischen Anlagen · Wohnungsbau · Industrie-/Gewerbebau · Unterhalt/Service · Telematik/Telefon · Schaltanlagen und Steuerung · Verkauf von Haushaltapparaten · EDV-Netzwerkanlagen · Gebäudeautomation

seit 1973
schuler elektro

A. Schuler Elektro AG
Schoosstrasse 7
6418 Rothenthurm
Telefon 041 838 14 14
www.schulerelektro.ch

BEUTLER
ELEKTRO UNTERNEHMUNG
Goldau

Ihr regionaler Partner für Elektroinstallationen

im «Mindset» der betroffenen Akteure.

LowCode/NoCode
Die Zugänglichkeit, Qualität und die Benutzerfreundlichkeit der KI bzw. Tools sollte optimiert und trainiert werden, indem Plattformen, Werkzeuge, Apps, Vorlagen angeboten werden, die es den Anwendern / Stakeholdern / Akteuren ermöglichen, KI-basierte Tools ohne oder mit wenig Programmierkenntnissen (LowCode) zu nutzen, erstellen, zu konfigurieren und zu modifizieren. Genau hier braucht es aber mitunter ein sehr vertieftes, «menschliches» Grundverständnis und genaue Analyse-/Beschreibungskompetenz des zu lösenden Problems oder zur z. B. erreichenden Optimierung / Automatisierung / Effizienzsteigerung.
Dabei sollte die Organisation aber auch die Qualität und die Zuverlässigkeit sicherstellen, indem sie Standards und Richtlinien für die Entwicklung, die Prüfung und die Freigabe solcher KI-Anwendungen auf Basis von «NoCode»/«LowCode» festlegt.

Compliance
Eine Organisation sollte die Rechtmässigkeit und die Konformität der KI gewährleisten, indem sie die geltenden Gesetze, Vorschriften, eigenen Organisationsrichtlinien, ICT Security & Dataprotection Policy («know your data») und Normen einhält, die die KI regulieren oder beeinflussen. Dabei sollte sie auch die Anforderungen und Erwartungen der Anwender / Stakeholder / Akteure erfüllen, die die KI bzw. deren Outputs überwachen oder bewerten, wie z. B. die Behörden, die Kunden, die Partner und die Gesellschaft.

Business Continuity Planning
Die businesskritische Verfügbarkeit und die Widerstandsfähigkeit (Resilienz) und letztlich die Angriffs- und Betriebssicherheit der IT/KI bzw. den darauf basierten Tools / Apps / Schnittstellen muss sichergestellt werden, indem entsprechende Pläne und Massnahmen (z. B. «Business Contingency Planning») für den Fall von Störungen, Ausfällen, Katastrophen und auch Datenschutz-/Cybercrime-Vorfälle vorbereitet (inkl. auch Krisen-Kommunikationskonzept), die die KI beeinträchtigen oder unterbrechen können. Dabei sollten auch die Alternativen und die Notfalllösungen (z. B. Notfall-Betrieb während Incident Response / Business Recovery, halb-automatischer Betrieb usw.) bereitgestellt und getestet werden, die die KI/Tools überbrücken, ersetzen oder ergänzen können, wenn die KI nicht oder «falsch» funktioniert oder nicht verfügbar ist.

Datenschutz-Folgenabschätzung
Die zu schützende Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte der Anwender / Stakeholder / Akteure / Kunden / Mitarbeiter haben höchste Priorität, indem auch z. B. die potenziellen Auswirkungen der KI auf die Verarbeitung personenbezogener oder firmenkritischen Daten analysiert und bewertet werden mit entsprechenden Massnahmen und Szenarien in einer Datenschutz-Folgenabschätzung und auch z. B. Auftragsdatenverarbeiterverzeichnis / Kernapplikationsverwaltung. Dabei sollten auch Massnahmen / Prinzipien definiert und ergriffen werden können, die die Risiken und die Nachteile der KI/Cybersecurity generell minimieren oder beseitigen, wie z. B. Security by design, security by default, privacy by design, privacy by default, die Anonymisierung, die Pseudonymisierung, die Verschlüsselung und die Löschung der Daten.

Digital-DNA-Codex -> Effizienz als gemeinsames Ziel
Zusammengefasst aus allen diesen Regeln und Massnahmen sollte auch ein Digital-DNA-Codex/ICT-Weisungen entstehen und verabschiedet werden aus einem gemeinsamen und für die Organisation passenden Verständnis für die möglichst effiziente und sichere Zusammenarbeit. Dieses Regelwerk fasst dann die best passenden Anwendungen, Standards und Qualitätsanforderungen zusammen im orchestrierten «Toolset», «Skillset» und «Mindset» der Organisation zugunsten der Fokussierung auf «Effizienz» bis hin zum strategischen Ziel einer «Hyperautomation».

Ein solcher «echt gelebter und angewandter» Digital-DNA-Codex/Digitalisierungs-Maturität kann ja zukünftig gar als Gütesiegel und Unterscheidungs-Merkmal kommuniziert und beworben werden im Wettbewerb.

Das kann mitunter auch bei der diesbezüglich zunehmend relevanten Arbeitgeber-Attraktivität, Rekrutierung im Fachkräftemangel und strategischem Talentmanagement hilfreich sein.

Teil 3
in der nächsten Ausgabe

Personalrekrutierung in Zeiten des Fachkräftemangels

Der Fachkräftemangel ist in aller Munde. Diverse Branchen sind davon betroffen. Es resultieren Angebotskürzungen, Anpassungen der Öffnungszeiten bis hin zu Betriebsschliessungen. Ebenso in unserer Branche, Treuhand und Revision, macht sich der Fachkräftemangel stark bemerkbar – sowohl bei der Personalrekrutierung als auch bei der -fluktuation.

Frage …

Wie kann ein Unternehmen dem Fachkräftemangel entgegenwirken?

Antwort …

Gründe für den Fachkräftemangel
Der Kampf um qualifizierte Fachkräfte ist gross. Die Gründe, wie es überhaupt zu einem solchen Fachkräftemangel kommen konnte, sind vielfältig und komplex. Die Globalisierung, der demografische Wandel, das Bildungssystem und die vermehrte Teilzeitbeschäftigung sind nur einige Gründe. Nichtsdestotrotz stellt es für die Unternehmen eine erhebliche Herausforderung dar, wenn keine passenden Bewerbungen eintreffen oder gar ausbleiben.

Vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt
Noch vor wenigen Jahren erhielten Unternehmen nach der Veröffentlichung einer Stellenanzeige zahlreiche Bewerbungen. Das Inserieren von Stellen als einzige Massnahme reicht mittlerweile längst nicht mehr aus.

Der Markt hat sich von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Das heisst, die Anzahl offener Stellen ist grösser als die Anzahl der Fachkräfte, die diese Stelle besetzen könnten. Dies führt dazu, dass Arbeitssuchende die Möglichkeit haben, zwischen mehreren Stellenangeboten zu verhandeln, Ansprüche zu stellen und schliesslich das beste Angebot auszuwählen. Diese Ausgangslage betrifft vor allem Stellen als Spezialisten, Personen mit vertieften Fachkenntnissen oder in Führungspositionen. In unserem Bereich sind das Stellen ab der Funktion des Mandatsleiters. Solche Vakanzen können teilweise länger als ein Jahr nicht besetzt werden, was die Mandatsübergabe, die fristgerechte Bearbeitung sowie das Aufrechterhalten des Fachwissens sehr erschweren.

Personalaufwand
Für Unternehmen bedeutet die aktuelle Arbeitsmarktsituation einen deutlichen Mehraufwand in der Personalabteilung. Pro potenziellen Kandidaten sind in der Regel mehrere Gespräche erforderlich, da der Fachkräftemangel Verhandlungsspielraum schafft. Häufig werden Führungspersonen in solche Gespräche eingebunden, was ihnen ebenfalls zusätzliche Zeit abverlangt. Schliesslich will jeder für sich das bestmögliche Angebot herausholen.

Inzwischen werden Stimmen laut, dass ein Mitarbeitergespräch pro Jahr nicht mehr genügt. Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist wichtig und darf nicht unterschätzt werden. Einige Unternehmen setzen auf regelmässige 1:1-Gespräche, um im regen Austausch mit den Mitarbeitenden zu bleiben. Diese haben zwar nicht den gleichen Umfang wie das Jahresgespräch, ermöglichen aber bei Bedarf rasches Handeln.

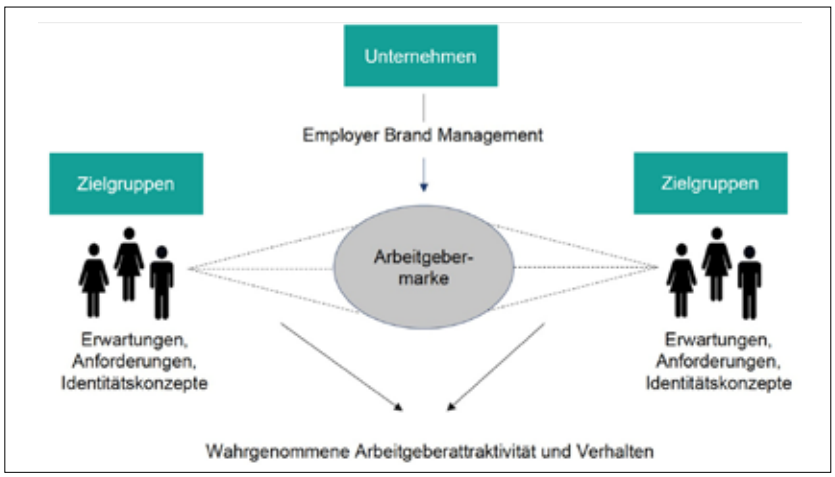
Perspektivenwechsel
Uns ist es ein Anliegen, die Stellen schneller besetzen zu können. Aus diesem Grund haben wir uns intensiv mit der Thematik «Fachkräftemangel und mögliche Massnahmen» auseinandergesetzt. Jedes Unternehmen hat in Bezug auf seine Produkte/Dienstleistungen eine Vision, aus der sich die Strategie und die Ziele ableiten. Um diese Ziele zu erreichen, werden entsprechende Massnahmen eruiert und umgesetzt.

Bei der Suche nach Personal befinden wir uns in einem anderen Markt – dem Arbeitsmarkt – weg vom Produkt-/Dienstleistungs- hin zum Personal-Marketing. Dabei geht es um die Positionierung als Arbeitgeber und die Stärkung der Marke, auch bekannt als Employer Branding.

Employer Branding
Ziel eines Employer Brandings ist der Aufbau einer positiven Arbeitgebermarke, die das Unternehmen als attraktiven Arbeitsplatz positioniert und damit die Anziehungskraft auf qualifizierte Fachkräfte erhöht.

Anstatt sich mit dem Inserieren auf Jobportalen auszuruhen, müssen Arbeitgeber proaktiv auf geeignete Kandidaten/-innen zugehen. Dort präsent sein, wo sich die Zielgruppe aufhält – online sowie offline. Ausschlaggebend ist meistens nicht ein einziger Kontaktpunkt, sondern heutzutage erfolgt die Ansprache mehrmals bis das Interesse oder gar das Bewusstsein für einen Stellenwechsel geweckt wird.

Ebenfalls trägt ein gut etabliertes Employer Branding der Mitarbeiterbindung bei. Wenn sich Mitarbeitende mit den Werten und der Kultur



Quelle: in Anlehnung an: von Walter, B., & Kremmel, D. (2016). Employer Brand Management: Grundlagen, Strategie, Umsetzung. In B. von Walter & D. Kremmel (Hrsg.), Employer Brand Management – Arbeitgebermarken aufbauen und steuern (S. 3–35). Wiesbaden: SpringerGabler.

des Unternehmens identifizieren können, bleiben sie länger und empfehlen im besten Fall die Firma als Arbeitgeber weiter.

Verantwortung

Die Verantwortung fürs Employer Branding liegt oft in der Personalabteilung (Human Ressources, HR) eines Unternehmens. Innerhalb der Personalabteilung kann es eine spezielle Rolle oder Abteilung geben, die sich auf diesen Themenbereich konzentriert.

Die Person oder das Team, welche/s für das Employer Branding zuständig ist, arbeitet eng mit anderen Abteilungen zusammen, hauptsächlich mit Marketing und Kommunikation. Gemeinsam entwickeln sie Strategien und definieren geeignete Massnahmen.

Es ist wichtig zu betonen, dass Employer Branding nicht nur eine Aufgabe der Personalabteilung ist. Die gesamte Organisation, insbesondere das Management und die Mitarbeitenden, tragen zur Gestaltung und Pflege der Arbeitgebermarke bei. Ein authentisches und positives Arbeitsumfeld, klare Unternehmenswerte und eine unterstützende Unternehmenskultur sind Schlüsselfaktoren für ein erfolgreiches Employer Branding.

Vorgehensweise

Die Erarbeitung und Einführung eines Employer Branding sollte als Projekt aufgesetzt werden und später in einen kontinuierlichen Prozess übergehen. Denn Employer Branding zielt darauf ab, eine langfristige und positive Reputation als Arbeitgeber aufzubauen und zu erhalten.

Mitarbeiterbefragungen, Interviews oder Workshops sind sinnvoll, um die aktuelle Wahrnehmung des Unternehmens und dessen Kultur zu ermitteln. Zudem sollte recherchiert werden, wie externe Zielgruppen, Bewerbende oder die Öffentlichkeit über das Unternehmen berichten.

Die gesammelten Informationen verhelfen, eine klare Employer Value Proposition (EVP) zu erarbeiten. Hierbei handelt es sich um die einzigartigen Vorteile und Werte, die das Arbeiten im Unternehmen auszeichnen. Diese können sich auf die Vergütung, Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Kultur beziehen. Die Begriffe sind zentral für die Employer Branding Kommunikation und werden wiederholt eingesetzt.

Fazit

Um dem Fachkräftemangel erfolgreich entgegenzuwirken, sollten Unternehmen ganzheitliche Strategien verfolgen. Das Beobachten des Arbeitsmarktes wie auch der Zielgruppe (aktuelle sowie potenzielle Mitarbeitende) ist essenziell, um zeitnah Optimierungen vornehmen zu können. Zwar kann mit Employer Branding der Fachkräftemangel nicht behoben werden, jedoch ist es ein wesentlicher Bestandteil der Strategie, damit umzugehen.

Nadine Hedtmann, CAS Projektmanagement, Marketingfachfrau mit eidg. Fachausweis, ist für den digitalen Bereich im Marketing tätig. Zu ihren Hauptaufgaben gehören die Bewirtschaftung der Website, des Blogs sowie der Social-Media-Kanäle unserer sowie diverser Gruppen-Gesellschaften und Dritter. Zudem leitet und/oder setzt sie Projekte im Marketing und der Organisationsentwicklung um.

nadine.hedtmann@mattig.ch

MATTIG SUTER & PARTNER

Fachforum
Eine Dienstleistung des KSGV.CH

Publireportage

SIE fragen

WIR antworten

diag
DIENSTLEISTUNGEN AG

diag Dienstleistungen AG
Alpenblickstrasse 20
8853 Lachen SZ
Telefon 055 442 61 09

» ICT-Dienstleistungen
» Datacenter Services
» Virtuelle Desktops

www.diag.ch

Maler Strüby AG

Dipl. Malermeister
Gipser • Maler • Gerüstbau

Einsiedeln / Brunnen • Telefon 055 412 55 67 • www.malerstrueby.ch

SZKB Entnahmeplan: Vermögensanlage und Rente in einem

Die Schwyzer Kantonalbank bietet neu einen Entnahmeplan an. Damit investieren Anlegerinnen und Anleger renditeorientiert in SZKB Fonds. Das Resultat: Ein regelmässiges Zusatzeinkommen.

Im Laufe des Erwerbslebens sparen wir typischerweise regelmässig Geld. Dadurch wird ein finanzielles Polster für spätere Jahre geschaffen. Im Ruhestand ändern sich die finanziellen Bedürfnisse oft markant. Das Sparen steht meistens nicht mehr im Vordergrund. Das Erwerbseinkommen wird durch Leistungen aus der AHV und der Pensionskasse ersetzt. Oft wird auch das angesparte Vermögen dazu verwendet, den Lebensunterhalt zu finanzieren. Für alle, die sich ein regelmässiges Einkommen wünschen, ohne dabei auf die Anlagechancen der Märkte zu verzichten, bietet der neue SZKB Entnahmeplan eine überzeugende Lösung.

Und so funktioniert's

Eine Person hat einen Geldbetrag von mindestens CHF 20'000 angespart – vielleicht im Rahmen der Säule 3a, der Pensionskasse oder im freien Vermögen. Dieser Betrag wird in einen oder mehrere Anlagefonds der Schwyzer Kantonalbank investiert. Aus dem angelegten Vermögen wird dabei ein regelmässiges Einkommen ausbezahlt. Die Auszahlungen dienen als Zusatzeinkommen oder Zusatzrente. Die Höhe (mind. CHF 100) und die zeitlichen Abstände (z.B. monatlich oder quartalsweise) können nach den individuellen Bedürfnissen bestimmt werden. Dies unabhängig davon, ob ein grösserer Geldbetrag auf einmal oder mehrere Beträge gestaffelt in den Entnahmeplan investiert werden. Auch Aufstockungen während der Laufzeit sind problemlos möglich. Ein Plus: Der Kapitalverzehr des Fondsvermögens unterliegt nicht der Einkommenssteuer. Anlegerinnen und Anleger profitieren von einem rundum flexiblen Produkt.

Attraktive SZKB Fondspalette

Seit fast zehn Jahren bietet die Schwyzer Kantonalbank eigene Fonds an. Und dies mit grossem Erfolg. Dank dem beachtlichen Interesse der Kundschaft werden bereits über CHF 1,5 Mrd. in den hauseigenen Fonds verwaltet. Auch die Wertentwicklung überzeugt: Im volatilen Börsenjahr 2023 sorgten die richtigen taktischen Entscheidungen für eine sehr erfreuliche Performance des SZKB Strategiefonds: Je nach Strategie betrug die Jahresrendite zwischen +5.84% («Zinsertrag Plus») und +9.34% («Wachstum»).

Myriam Bellmont
Senior Gewerbekundenberaterin
Innerschwyz

058 800 20 20
myriam.bellmont@szkb.ch

AGENDA

GEWERBEVEREINE/BERUFSVERBÄNDE

25.03.2024	Generalversammlung: HGVF
26.03.2024	Generalversammlung: gewerbe plus
09.04.2024	Generalversammlung: HGV Lachen-Altendorf
12.04.2024	Generalversammlung: GV Brunnen/Ingenbohl
20.04.2024	Berufsmesse Einsiedeln/Ybrig: GV Einsiedeln
25.04.2024	Generalversammlung: GV Arth-Oberarth-Goldau
02.05.2024	Höfa – Höfner Gewerbeausstellung: HGVF und gewerbe plus (2. bis 5. Mai 2024)
24.05.2024	Generalversammlung: GV Sattel
24.05.2024	Generalversammlung und Berufswahltag: GV Steinen
27.05.2024	Hauptbot: Meisterzunft Küssnacht
26.06.2024	Sommerevent/Ausflug: Netzwerk Höfe (HGVF und gewerbe plus)
21.08.2024	Lehrlingsprämierung: Netzwerk Höfe (HGVF und gewerbe plus)
24.08.2024	Jubiläumsanlass: GV Sattel (24./25. August 2024)
25.08.2024	Herbstausflug: GV Brunnen/Ingenbohl
29.08.2024	HGV-Reise: HGVF
20.09.2024	Herbstanlass: GV Sattel

KSGV

24.04.2024	Verbandsleitungssitzung / Präsidentenkonferenz: KSGV
15.05.2024	Delegiertenversammlung KSGV: Sattel
19.08.2024	Verbandsleitungssitzung / Herbstanlass: KSGV
30.09.2024	Verbandsleitungssitzung / Präsidentenkonferenz: KSGV
27.11.2024	Verbandsleitungssitzung: KSGV

KMU FRAUEN SCHWYZ

21.03.2024	Generalversammlung 2024 KMU FRAUEN SCHWYZ
13.06.2024	Event: KMU FRAUEN SCHWYZ
17.09.2024	Event: KMU FRAUEN SCHWYZ
18.11.2024	Event: KMU FRAUEN SCHWYZ
06.02.2025	Event: KMU FRAUEN SCHWYZ

VERSCHIEDENES

12.04.2024	Go2future: Pfäffikon, Schulhaus Weid (12. und 13. April 2024)
19.06.2024	Regionale Meisterschaften im Verkauf: Mythen Center Schwyz
10.09.2024	WorldSkills 2024: Lyon/Frankreich (10. bis 15. September 2024)
06.11.2024	Wirtschaftsforum: MythenForum Schwyz
24.01.2025	34. Wirtschaftstagung der Mitte: Brunnen
17.09.2025	SwissSkills Championships: Bern (17. bis 21. September 2025)

Weitere Anlässe unter: www.ksgv.ch/veranstaltungen

Anlässe für den KSGV-Veranstaltungskalender im Internet und für das SCHWYZER GEWERBE bitte melden unter: redaktion@ksgv.ch, Veranstaltungskalender

KONTAKTE

KSGV VERBANDSLEITUNG

Präsident Heinz Theiler, Goldau – info@heinztheiler.ch
Vizepräsident Armando Zweifel, Lachen – info@armando-zweifel.ch
Finanzen Christoph Räber, Pfäffikon SZ – ch.raeber@raeber.ch
Gewerbe- und Detaillistenvereine Marco Heinzer – marco.heinzer@gastroschwyz.ch
Aus- und Weiterbildung, Berufsverbände Patrick Jans, Küssnacht – patrick.jans@lavoris.ch
Präsident KR-Gewerbegruppe Arno Solèr, Altendorf – a.soler@htb-ag.ch
Präsidentin KMU FRAUEN SCHWYZ Rita Lüönd, Ibach – info@kmufrauen-sz.ch
SCHWYZER GEWERBE, Presse/Medien Ernst Sidler, Küssnacht – redaktion@ksgv.ch
Gewerbesekretär Markus Cotti, Wangen – sekretariat@ksgv.ch

GEWERBEVEREINE PRÄSIDENT/-IN

1. **Arth-Oberarth-Goldau** Heimgard Vollenweider, Arth – h.vollenweider@incontro.ch
2. **Brunnen-Ingenbohl** Adrian Föhn, Brunnen – info@foehnplatten.ch
3. **Einsiedeln** Carlo Fisch, Einsiedeln – carlo.fisch@elektrofisch.ch
4. **Freienbac**h Kurt Zurbuchen, Bäch – zurbuchen@oprandi.ch
5. **gewerbePlus** Thomas Kuriger, Wollerau – thomas.kuriger@hotmail.com
6. **Lachen-Altendorf** Andy Grüter, Lachen – ag@gutenberg-druck.ch
7. **Meisterzunft Gersau** Ferdi Camenzind, Gersau – info@creativmetall.ch
8. **Meisterzunft Küssnacht** Thomas Bieri, Küssnacht – thomas.bieri@imgruethag.ch
9. **Muotathal** René Lüönd, Muotathal – holz@bhe-ag.ch
10. **Oberiberg** Martin Reichmuth, Oberiberg – info@elektro-reichmuth.ch
11. **Rothenthurm** Urs Trütsch, Rothenthurm – info@kronenmetzg.ch
12. **Sattel** Charly Schnüriger, Sattel – schnueriger@niedermann-ag.ch
13. **Schwyz** Heinz Schelbert, Ibach – inderbitzin.kaelin@bluewin.ch
14. **Steinen/Steinerberg** Daniel Kaufmann, Steinen – daniel.kaufmann@mytheninformatik.ch
15. **Unteriberg** Daniel Müller, Unteriberg – info@mueller-maschinenbau.ch

BERUFSVERBÄNDE PRÄSIDENT/-IN

1. **AGVS Autogewerbeverband Kanton Schwyz** André Kunz, Goldau – andi.kunz@chraebel-garage.ch
2. **AM Suisse Schwyz-Uri** Ralf Kaufmann, Goldau – RK@kaufmann.ch
3. **Ärztegesellschaft des Kantons Schwyz** Dr. med. Daniel Burger, Altendorf – daniburger@bluewin.ch
4. **ASTAG Schweiz. Nutzfahrzeugverband, Sektion Uri/Schwy**z Johannes Mächler, Siebnen – sekretariat@astag-szur.ch
5. **Bäcker-Confiseurmeister-Verband, Kanton Schwyz** Adrian Knobel, Altendorf – adrian@baeckerei-knobel.ch
6. **coiffuresuisse, Sektion Schwyz** Karin Schriber, Galgenen, info@coiffure-carina.ch
7. **Detaillistenverein Einsiedeln/Ybrig** Raffael Schefer / Heiri Kälin, Einsiedeln – sekretariat@dvey.ch
8. **Drogistenverband, Sektion Schwyz/Glarus** Peter Dobler, Lachen – drogeriedobler@bluewin.ch
9. **EIT.zentralschweiz** Martin Schlegel, Hergiswil – praesident@eitzentralschweiz.ch
10. **GastroSchwyz** Marco Heinzer, Gross – marco.heinzer@gastroschwyz.ch
11. **Holzbau Schweiz, Sektion Schwyz/Uri** Thomas Schmidlin, Steinen – ts@holzhaus-schmidlin.ch
12. **JardinSuisse Zentralschweiz** Marco Meier, Malters – info@jsze.ch
13. **Schweiz. Baumeisterverband, Sektion Etzel und Lint**h Herbert Lins, Gommiswald – lins@bernetbau.ch
14. **Schweiz. Baumeisterverband, Sektion Schwyz** Doris Kälin, Einsiedeln – doris.kaelin@seppkaelin.ch
15. **Schwyzer Maler Unternehmer** Stefan Keller, Altendorf – malergeschaeft.keller@bluewin.ch
16. **SMGV Gipser Zentralschweiz** Rony Mettler, Römerswyl – rony.mettler@mettler-trockenbau.ch
17. **suissetec, Sektion Zürichsee-Schwyz-Glarnerland** Markus Weibel, Illgau – info@suissetec-zsgl.ch
18. **SVIT Zentralschweiz** Deborah Stoll, Baar – andreas.leu@leu-partner.com
19. **Swissmechanic, Sektion Schwyz** Johnny Föhn, Einsiedeln – foehn@hmeag.ch
20. **Treuhand Suisse, Sektion Zentralschweiz** Erika Zobrist, Stans – erika.zobrist@zobrist-treuhand.ch
21. **VSSM Kanton Schwyz** Heinz Steiner, Trachslau – heinz.steiner@fenster-steiner.ch

AUCH FÜR FYRMENKUNDEN:

INVESTITIONEN MIT DEM SCHULER PETER STATT MIT EINEM HEAD OF IRGEND-ÖPPIS DISKUTIEREN.

FIRMENKUNDENGESCHÄFT, SCHWYZER ART: UNKOMPLIZIERT, VERLÄSSLICH, EFFIZIENT.

szkb.ch/firmenkunden

Schwyzer Kantonalbank